

**PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA
PT ANTAR SURYA JAYA SURABAYA**

SKRIPSI



Diajukan Oleh :

YANUARDA FAHMI NANSI NANDA
1012010054 / FEB / EM

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN NASIONAL "VETERAN"
JAWA TIMUR
2014**

**PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA
PT ANTAR SURYA JAYA SURABAYA**

SKRIPSI

**Diajukan Untuk Memenuhi Sebagian Persyaratan Dalam
Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi dan Bisnis
Program Studi Manajemen**



Diajukan Oleh:

YANUARDA FAHMI NANSI NANDA
1012010054 / FEB / EM

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN NASIONAL "VETERAN"
JAWA TIMUR
2014**

SKRIPSI

PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT ANTAR SURYA JAYA SURABAYA

Disusun Oleh :

YANUARDA FAHMI NANSI NANDA
1012010054 / FEB / EM

Telah dipertahankan dihadapan dan diterima oleh Tim Penguji Skripsi
Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Pembangunan Nasional “Veteran” Jawa Timur
Pada Tanggal : 24 Juli 2014

Pembimbing :
Pembimbing Utama

Tim Penguji :
Ketua

Sulastri Irbayuni, SE, MM
NIP. 196206161989032001

Dra. Ec. Luky Susilowati, MP
NIP. 195602171988032001
Sekretaris

Dra. Ec. Mei Retno A., MSi
NIP. 196605161991032001
Anggota

Sulastri Irbayuni, SE, MM
NIP. 196206161989032001

Mengetahui,
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Pembangunan Nasional “Veteran” Jawa Timur

Prof. Dr. Syamsul Huda, SE, MT.
NIP. 195908281990031001

USULAN PENELITIAN

PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA
PT ANTAR SURYA JAYA SURABAYA

Yang Diajukan

YANUARDA FAHMI NANSI NANDA

1012010054 / FEB /EM

Telah Disetujui untuk Diseminarkan Oleh

Pembimbing Utama

Sulastri Irbayuni,SE, MM
NIP. 196206161989032001

Tanggal :

Mengetahui
Ketua Program Studi Manajemen

Dr. Muhadjir Anwar,MM
NIP. 196509071991031001

USULAN PENELITIAN

PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT ANTAR SURYA JAYA SURABAYA

Yang Diajukan

YANUARDA FAHMI NANSI NANDA

1012010054

Telah Diseminarkan dan Disetujui untuk Menyusun Skripsi Oleh

Pembimbing Utama

Sulastri Irbayuni, SE, MM
NIP. 196206161989032001

Tanggal :

Mengetahui
Ketua Program Studi Manajemen

Dr. Muhadjir Anwar, MM.
NIP. 196509071991031001

SKRIPSI

PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT ANTAR SURYA JAYA SURABAYA

Yang Diajukan

YANUARDA FAHMI NANSI NANDA
1012010054

Disetujui untuk ujian skripsi oleh :

Pembimbing Utama

Sulastri Irbayuni, SE, MM
NIP. 196206161989032001

Tanggal :

Mengetahui,
Wakil Dekan I Fakultas Ekonomi
Universitas Pembangunan Nasional “Veteran”
Jawa Timur

Drs.Ec. Rahman Amrullah Suwaidi, MS
NIP. 196003301986031003

KATA PENGANTAR

Alhamdulillah dengan mengucapkan puji dan syukur atas kehadiran Allah SWT, akhirnya penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul “PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT ANTAR SURYA JAYA SURABAYA”. Penulisan skripsi ini digunakan sebagai salah satu syarat kelulusan program strata satu pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pembangunan Nasional “Veteran” Jawa Timur.

Dalam pelaksanaan dan penyusunan penelitian ini penulis telah banyak mendapatkan bantuan dan bimbingan dari berbagai pihak. Pada kesempatan ini penulis dengan segala kerendahan hati dan penuh hormat menghaturkan terimakasih sebesar-besarnya kepada :

1. Prof. Dr. Ir. Teguh Soedarto, MP., selaku Rektor Universitas Pembangunan Nasional “Veteran” Jawa Timur.
2. Prof. Dr. Syamsul Huda, SE, MT., selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pembangunan Nasional “Veteran” Jawa Timur.
3. Dr. Muhadjir Anwar, MM., selaku Ketua Program Studi Manajemen Universitas Pembangunan Nasional “Veteran” Jawa Timur.
4. Sulastrir Irbayuni, SE, MM. selaku dosen pembimbing yang dengan sabar telah memberikan bimbingan, pengarahan dan petunjuk kepada penulis.
5. Semua dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pembangunan Nasional yang telah memberikan ilmunya dan membimbing penulis selama masa perkuliahan.

6. Bapak Subagyo, Bapak Yunan dan seluruh karyawan PT Antar Surya Jaya Surabaya yang tidak bisa saya sebutkan satu persatu. Terima kasih atas bantuan yang diberikan sehingga penulis bisa melakukan penelitian di sana.
7. Ayah dan Ibu tercinta di rumah, terima kasih atas doa dan dukungan yang tidak putus-putusnya diberikan pada penulis. Kalian adalah suri tauladan dan orang tua terbaik di dunia, penulis berjanji tidak akan membuat kalian kecewa.
8. Kedua saudaraku tercinta Jehan dan Nisa yang sudah seringkali menjadi korban keisenganku untuk melepas kejenuhan.
9. Sahabat-sahabat dan teman senasib seperjuangan Widi, Ruri, Netty dan Rina yang tidak bosan mengingatkan, membantu dan mendoakan penulis untuk segera menyelesaikan skripsi ini, kita wisuda bareng yuuk.
10. Eka Bayu, terima kasih telah begitu perhatian, sabar dan mendukungku. Tanpa dukunganmu entah kapan skripsi ini bisa selesai.

Penulis menyadari bahwa penyelesaian skripsi ini masih banyak kekurangan dan jauh dari sempurna. Oleh karena itu, saran dan kritik akan selalu diperlukan demi penyempurnaan skripsi ini. Semoga skripsi ini dapat memberikan manfaat bagi semua pihak.

Surabaya, Juli 2014

Penulis

DAFTAR ISI

	Halaman
KATA PENGANTAR	i
DAFTAR ISI	iii
DAFTAR TABEL	vi
DAFTAR GAMBAR.....	vii
DAFTAR LAMPIRAN	viii
ABSTRAKSI	ix
BAB I PENDAHULUAN	
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Perumusan Masalah	7
1.3 Tujuan Penelitian	8
1.4 Manfaat Penelitian	8
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	
2.1 Hasil Penelitian Terdahulu	9
2.2 Landasan Teori	11
2.2.1 Kepemimpinan	11
2.2.1.1 Pengertian Kepemimpinan	11
2.2.1.2 Macam-macam Kepemimpinan	13
2.2.1.3 Indikator Kepemimpinan	16
2.2.2 Motivasi Kerja	17
2.2.2.1 Pengertian Motivasi Kerja	17
2.2.2.2 Bentuk Motiasi	19
2.2.2.3 Indikator Motivasi	20
2.2.3 Kinerja Karyawan.....	21
2.2.3.1 Pengertian Kinerja Karyawan	21
2.2.3.2 Indikator Kinerja Karyawan	23
2.2.4 Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan	24

2.2.5 Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan	25
2.2.6 Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Motivasi	26
2.3 Kerangka Konseptual	27
2.4 Hipotesis	27
BAB III METODOLOGI PENELITIAN	
3.1 Definisi Operasional Dan Pengukuran Variabel	29
3.1.1 Definisi Operasional	29
3.1.2 Pengukuran Variabel	32
3.2 Teknik Penentuan Sampel	32
3.3 Teknik Pengumpulan Data	33
3.3.1 Jenis Data	33
3.3.2 Sumber Data	34
3.3.3 Pengumpulan Data	34
3.4 Teknik Analisis Dan Pengujian Hipotesis	34
3.4.1 Teknik Analisis	34
3.5 Asumsi dan Pengujian Signifikan	39
3.6 Validitas dan Reliabilitas Pengukuran	40
BAB IV ANALISIS DAN PEMBAHASAN	
4.1 Deskriptif Hasil Penelitian	42
4.1.1 Sejarah PT Antar Surya Jaya	42
4.1.2 Visi dan Misi	44
4.2 Analisis Karakteristik Responden	44
4.3 Deskripsi Variabel Penelitian	46
4.3.1 Deskripsi Variabel Gaya Kepemimpinan	46
4.3.2 Deskripsi Variabel Motivasi	47
4.3.3 Deskripsi Variabel Kinerja	49
4.4 Analisis Data	50
4.4.1 Evaluasi Outlier	50
4.4.2 Interpretasi Hasil PLS	52

4.4.2.1 Pengujian Model Pengukuran	52
4.4.2.2 Evaluasi Pengujian Struktural Model	58
4.5 Pembahasan	60
4.5.1 Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan	60
4.5.2 Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan	61
4.5.3 Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Motivasi Karyawan	63
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	
5.1 Kesimpulan	65
5.2 Saran	65
DAFTAR PUSTAKA	
LAMPIRAN	

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 1.1 Data Produksi dan Ketidaksesuaian Pemesanan PT Antar Surya Jaya Surabaya tahun 2013	6
Tabel 4.1 Karakteristik Responden berdasarkan jenis kelamin.....	45
Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan.....	45
Tabel 4.3 Frekuensi Hasil jawaban Responden Mengenai Gaya Kepemimpinan...	46
Tabel 4.4 Frekuensi Hasil jawaban Responden Mengenai Motivasi	47
Tabel 4.5 Frekuensi Hasil Jawaban Responden Mengenai Kinerja	49
Tabel 4.6 Outlier Data	51
Tabel 4.7 Outlier Data	52
Tabel 4.8 Outlier Loading	53
Tabel 4.9 Average Variance Atracted	54
Tabel 4.10 Reliabilitas Data	55
Tabel 4.11 R-Square	58
Tabel 4.12 Inner Weights	59

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2.3 Kerangka Konseptual	27
Gambar 3.1 Model Struktural dan Pengukuran	38
Gambar 4.1 Diagram Jalur Hasil Output PLS	56
Gambar 4.2 Gambar Model Konseptual dengan nilai Path Koefisien	57
Gambar 4.3 Gambar Model Konseptual dengan nilai T-Statistik	57

LAMPIRAN

Lampiran 1. Kuisisioner

Lampiran 2. Tanggapan Responden Terhadap Kepemimpinan (X1), Motivasi Kerja (X2), Dan Kinerja Karyawan (Y)

Lampiran 3. Hasil Pengolahan Data

PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT ANTAR SURYA JAYA SURABAYA

Oleh :

Yanuarda Fahmi Nansi Nanda

Abstraksi

Ketepatan dan kecepatan waktu merupakan salah satu hal yang wajib dimiliki oleh setiap karyawan di perusahaan. Rendahnya kesadaran karyawan dalam memenuhi tuntutan kerja yang diberikan serta ketidak mampuan atasan dalam memberikan pengarahan (Kepemimpinan), dan motivasi yang baik menunjukkan dampak yang tidak signifikan pada perusahaan. Adanya kekurangan-kekurangan tersebut mengindikasikan terjadinya penurunan kinerja karyawan pada perusahaan PT Antar Surya Jaya Surabaya dan tidak sesuai dengan harapan perusahaan untuk menjadikan pegawai yang kreatif, inovatif, berkualitas dan tanggap terhadap perubahan yang terjadi.

Populasi dan sampel dalam penelitian ini adalah karyawan pada bagian produksi sebanyak 97 orang. Penelitian ini menggunakan metode sensus, teknik analisis yang di gunakan adalah Partial Least Square (PLS) untuk mengetahui kausalitas antar variabel yang di analisis.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa faktor kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap faktor kinerja, faktor motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap faktor kinerja, dan faktor kepemimpinan berpengaruh terhadap faktor motivasi kerja.

Kata Kunci : Kepemimpinan ,Motivasi Kerja ,Kinerja Karyawan.

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Pada dasarnya setiap perusahaan yang didirikan mempunyai harapan bahwa kelak di kemudian hari akan mengalami perkembangan yang pesat di dalam lingkup usaha dari perusahaannya dan menginginkan terciptanya kinerja yang tinggi dalam bidang pekerjaannya. Oleh karena itu keberadaan suatu perusahaan yang berbentuk apapun baik dalam skala besar maupun skala kecil tidak terlepas dari unsur sumber daya manusia.

Sumber Daya Manusia dalam perusahaan memiliki peran dan fungsi yang sangat penting bagi tercapainya tujuan perusahaan, sumber daya manusia disini mencakup keseluruhan manusia yang ada didalam organisasi yaitu mereka yang terlibat dalam kegiatan operasional perusahaan mulai dari level jabatan yang paling bawah hingga level jabatan yang paling atas (Top Management). Sumber daya manusia merupakan salah satu asset penting bagi perusahaan, mereka merupakan motor penggerak utama dalam setiap kegiatan yang dilakukan perusahaan bahkan untuk kelangsungan hidup perusahaan tersebut di masa yang akan datang.

Target yang telah dicapai karyawan merupakan prestasi kerja atau hasil kerja baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan per satuan periode waktu dalam melaksanakan tugas kerjanya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Setiap organisasi atau instansi dalam

melaksanakan program yang diarahkan selalu berdaya guna untuk mencapai tujuan perusahaan. Salah satu caranya adalah meningkatkan kinerja karyawan.

Kinerja pada dasarnya adalah sesuatu yang dilakukan atau tidak dilakukan karyawan sehingga mereka mempengaruhi seberapa banyak mereka memberi kontribusi kepada instansi atau organisasi termasuk hasil produksi kualitas yang disajikan. Strategi peningkatan kinerja adalah cara perusahaan untuk meningkatkan kinerja karyawan agar tujuan perusahaan dapat tercapai. Agar strategi peningkatan kinerja tersebut dapat berhasil maka perusahaan perlu mengetahui sasaran kinerja .

Seorang karyawan dikatakan memiliki kinerja yang tinggi, jika beban kerja yang ditetapkan tercapai dan jika realisasi hasil kerja lebih tinggi daripada yang ditetapkan perusahaan. Tuntutan-tuntutan yang tidak mampu dikendalikan oleh setiap karyawan ini akan menimbulkan ketegangan dalam diri karyawan dan jika tidak dapat diatasi maka karyawan tersebut akan mengalami penurunan semangat kerja dalam berproduksi di perusahaan.

Pengaruh pemimpin diperlukan agar gagasan dari kebijakan atau program kerja yang dibuat dapat diterima, selain itu untuk memotivasi karyawan supaya mendukung dan melaksanakan keputusan yang dibuat. Pemimpin tidak hanya dapat mengatakan kepada bawahan mereka apa (what) yang harus dikerjakan, tetapi juga mengarahkan mereka bagaimana (how) melaksanakan perintah pemimpin, dengan demikian upaya yang dilakukan pemimpin adalah bagaimana dia mampu mempengaruhi bawahannya yang berada didalam unit kerjanya.

Keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuannya tidak dapat dilepaskan dari peran pemimpinnya. Dalam suatu perusahaan, seorang pemimpin bukan semata-mata sebagai obyek dalam pencapaian tujuan, tetapi sekaligus menjadi subyek atau pelaku. Peran penting pimpinan perusahaan dalam rangka mencapai tujuan perusahaan antara lain melalui pembentukan mental bekerja yang baik, dengan dedikasi dan loyalitas yang tinggi terhadap pekerjaannya, memberikan bimbingan, pengarahan dan koordinasi yang baik dalam bekerja oleh seorang pemimpin kepada bawahannya.

Hal ini sesuai dengan pendapat Kreitner dan Kinick (1989) dalam Mamik (2010:88) mengatakan bahwa gaya kepemimpinan adalah gaya yang digunakan oleh seorang manajer untuk mempengaruhi, mengatur dan mengkoordinasikan karyawan (bawahan) dalam rangka pencapaian tujuan perusahaan karyawan (bawahan) dalam rangka pencapaian tujuan perusahaan karyawan (bawahan) dalam rangka pencapaian tujuan perusahaan karyawan (bawahan) dalam rangka pencapaian tujuan perusahaan yang efektif.

Peran penting seorang pemimpin dalam pencapaian tujuan perusahaan ini ditegaskan oleh Gibson (2003), bahwa keberhasilan perusahaan sangat ditentukan oleh efektivitas keberhasilan pemimpin dan karyawan dari semua divisi dalam perusahaan. Pendapat Gibson ini mempunyai konsekuensi adanya suatu tuntutan kepada perusahaan untuk lebih memperhatikan aspek-aspek kritis yang merupakan factor penentu keberhasilan kinerja seorang pemimpin, sehingga karyawan dapat meraih Kinerja Karyawan.

Kelangsungan hidup perusahaan juga tergantung kepada motivasi kerja para karyawan. Motivasi sendiri berkaitan dengan arah dari perilaku individu yang menyangkut perilaku yang dipilih seseorang bila terdapat beberapa alternatif, kekuatan perilaku seseorang setelah melakukan pemilihan alternatif, dan ketetapan perilaku tersebut. Hal ini sesuai dengan pernyataan Robbins (1998) dalam Mamik (2010:88) bahwa motivasi kerja merupakan suatu dorongan yang membuat seseorang bertindak atau berperilaku dengan cara-cara tertentu dengan kemungkinan terpenuhinya tujuan atau kebutuhan pribadi dalam bekerja.

Menurut Gibson (1996) dalam Ermayanti (2001:3) dan Sujak (1990) dalam Ermayanti (2001:3), mengemukakan bahwa pemahaman motivasi, baik yang ada dalam diri karyawan maupun yang berasal dari lingkungan akan dapat membantu dalam peningkatan kinerja.

PT Antar Surya Jaya adalah perusahaan yang beroperasi di Indonesia (Surabaya). PT Antar Surya Jaya merupakan sebuah anak perusahaan dari PT Gramedia Printing Group. PT Antar Surya Jaya merupakan perusahaan yang bergerak dibidang percetakan. Hasil dari produksi diperusahaan ini dituntut agar memiliki kualitas yang tinggi namun tetap efisien. Untuk dapat mewujudkan semuanya seorang pemimpin perusahaan harus mampu memberikan dorongan kepada karyawannya dalam melakukan pekerjaannya, sehingga nantinya kinerja karyawan dapat lebih meningkat. Tabel 1.1 mengabarkan tentang data produksi percetakan PT Antar Surya Jaya adalah sebagai berikut :

Tabel 1.1 Data Produksi dan Ketidaksesuaian Pemesanan PT Antar Surya Jaya Surabaya Tahun 2013 (dalam eksemplar)

Bulan	Jumlah Produksi	Tercetak	Kekurangan Realisasi	Kesalahan Cetak	Kesalahan Perhitungan
Januari	3.950.000	3.950.000	-	-	-
Februari	4.000.000	3.999.600	400	215	185
Maret	4.100.000	4.099.300	700	417	283
April	4.390.000	4.389.000	1000	495	405
Mei	4.500.000	4.498.800	1200	677	523
Juni	4.100.000	4.100.000	-	-	-
Juli	3.900.000	3.900.000	-	-	-
Agustus	4.000.000	3.999.700	300	173	127
September	3.750.000	3.749.850	150	83	67
Oktober	3.900.000	3.899.800	200	121	79
November	3.840.000	3.840.000	-	-	-
Desember	3.750.000	3.749.800	200	111	89

Sumber : PT Antar Surya Jaya

Berdasarkan data tabel 1.1 menunjukkan bahwa pada tahun 2013 setiap bulannya produksi percetakan pada PT Antar Surya Jaya Surabaya cenderung mengalami penurunan, dan terjadi ketidak sesuaian pemesanan dengan realisasi produksi.

Pada bulan Januari, karena pada bulan ini adalah awal dari apa yang ingin dicapai oleh perusahaan, oleh karena itu karyawan pada bagian produksi tidak mengalami kesalahan percetakan. Tetapi pada bulan Februari Karyawan mengalami kesalahan percetakan sebesar 215 eksemplar, bulan Maret mengalami peningkatan kesalahan percetakan sebesar 417 eksemplar, bulan April meningkat lagi jumlah kesalahannya sebesar 495 eksemplar, dan kesalahan percetakan yang paling banyak terjadi pada bulan Mei, karena pada bulan itu terjadi peningkatan jumlah produksi yang disebabkan karena adanya tahun ajaran baru sebesar 677 eksemplar. Pada bulan Juni dan Juli perusahaan telah mengadakan perbaikan-

perbaikan dan tidak mengalami kesalahan percetakan. Pada bulan Agustus terjadi kesalahan sebesar 173 eksemplar dan menurun mengikuti turunnya pemesanan sebesar 83 eksemplar. Pada bulan oktober kesalahan percetakan meningkat sebesar 121 eksemplar, November perusahaan tidak mengalami kesalahan percetakan dan pada bulan desember peningkatan yang terjadi sebesar 111 eksemplar.

Terjadinya kesalahan produksi percetakan pada tahun 2013 pada setiap bulannya yang cenderung meningkat tersebut yang merupakan bentuk fenomena yang berhubungan dengan penurunan kinerja karyawan. Hal ini harus segera ditangani oleh perusahaan agar tidak menjadi masalah yang jadi berlarut-larut. Penurunan kinerja karyawan tersebut dapat dikaitkan dengan kepemimpinan yang ada di perusahaan, serta motivasi karyawan dalam bekerja di PT Antar Surya Jaya Surabaya .

Hal ini diidentifikasi karena pimpinan kurang dapat mengarahkan karyawan melakukan tugasnya dengan baik, serta gaya kepemimpinan yang digunakan tidak cocok untuk perusahaan tersebut, hubungan dengan pimpinan yang kurang baik tersebut tentu berpengaruh terhadap turunnya motivasi karyawan. Hal ini jika tidak segera diselesaikan akan berdampak kepada turunnya pendapatan perusahaan.

Motivasi sangat dibutuhkan untuk meningkatkan suatu aktifitas kerja. Motivasi mendorong timbulnya perilaku dan mempengaruhi serta merubah perilaku .Motivasi berfungsi sebagai pendorong timbulnya perilaku, pengarah dan penggerak. Keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai suatu tujuan yang ingin

dicapai sebagian besar bergantung pada motivasi karyawan dalam melakukan pekerjaannya. Seorang karyawan yang memiliki motivasi tinggi dalam bekerja cenderung akan memberikan hasil yang baik bagi perusahaan. Semakin meningkatnya motivasi kerja karyawan diharapkan terjadi penurunan tingkat kesalahan dalam percetakan, serta meningkatkan jumlah produksi cetak pada setiap bulannya.

Menurut Buhler (2004:191)”Motivasi pada dasarnya adalah proses yang menentukan seberapa banyak usaha yang akan dicurahkan untuk melaksanakan pekerjaan”. Motivasi atau dorongan untuk bekerja ini sangat menentukan bagi tercapainya suatu tujuan, maka manusia harus dapat menumbuhkan motivasi setinggi-tingginya bagi para karyawan dalam perusahaan.

Dari uraian tersebut diatas maka dipandang perlu untuk mengadakan penelitian dengan judul “Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Antar Surya Jaya Surabaya”.

1.2 Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, maka perumusan masalah dalam penelitian ini adalah :

1. Apakah Kepemimpinan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan di PT Antar Surya Jaya Surabaya?
2. Apakah Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan di PT Antar Surya Surabaya?
3. Apakah Kepemimpinan berpengaruh terhadap Motivasi Kerja Karyawan di PT Antar Surya Jaya Surabaya ?

1.3. Tujuan Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah diatas dapat disusun tujuan dalam penelitian ini yaitu :

1. Untuk menganalisis pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan PT.Antar Surya Jaya Surabaya.
2. Untuk menganalisis pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Antar Surya Jaya Surabaya.
3. Untuk menganalisis pengaruh Kepemimpinan terhadap Motivasi Kerja Karyawan PT. Antar Surya Jaya Surabaya.

1.4. Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi berbagai pihak, yaitu antara lain :

1. Bagi perusahaan :

Penelitian ini dapat memberikan manfaat mengenai pengaruh kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan dalam mencapai tujuan perusahaan, agar perusahaan dapat bekerja secara lebih efektif dan efisien.

2. Bagi Penelitian Selanjutnya :

Penelitian ini dapat memberikan manfaat bagi peneliti lain sebagai referensi dan bahan masukan bagi pihak-pihak berkepentingan, terutama yang akan mengadakan penelitian berhubungan dengan permasalahan yang sejenis.